

臺灣新北地方法院民事判決

110 年度勞簡上字第 15 號

上訴人 賴貞曇

訴訟代理人 黃立漢

被上訴人 魚麗彩色製版有限公司

法定代理人 陳郁仁

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國 110 年 3 月 31 日本院 109 年度勞簡字第 86 號第一審判決提起上訴，經本院於 110 年 11 月 3 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第 386 條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、上訴人於原審起訴及本院主張：

(一)上訴人自民國 87 年 9 月 29 日起受僱於被上訴人，且於 94 年 7 月起選擇適用勞退新制，月投保金額為新臺幣（下同）38,200 元，被上訴人應提撥上開薪資之 6 % 金額即 2,292 元至上訴人之勞退專戶，然被上訴人自 94 年 7 月起卻從上訴人每月薪資中扣除 1,998 元、2,292 元等工資，作為雇主應提撥退休金之費用，又被上訴人非法扣除上訴人薪資情形持續至 108 年 1 月，總金額共計有 365,658 元。

(二)原審以被上訴人溢扣上訴人薪資係屬未足額給付之債務不履行，無可成立不當得利行為云云，然原審實係將被上訴人給付薪資與提撥至退休專戶的二行為混為一談，依勞工退休金條例第 14 條第 1 項、第 3 項及第 31 條規定，雇主每月提撥之退休金為雇主之法定義務，不可轉嫁予勞工，上訴人前均以為被上訴人所扣繳者屬依法提撥外之自願提撥金額，未料是

01 被上訴人將其提撥義務轉嫁給上訴人，被上訴人所為實係於
02 給付薪資行為外，另以代理繳納名目違法扣除上訴人薪資，
03 屬薪資給付外之行為，則被上訴人以「勞工退休帳戶」之名
04 目取得不當得利，與薪資給付屬分開之二行為，自應構成不
05 當得利，爰依兩造勞動契約、勞工退休金條例第14條、第31
06 條及民法不當得利法律關係，請求1.被上訴人返還違法扣除
07 之薪資365,658元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按
08 週年利率百分之五計算之利息。2.訴訟費用由被上訴人負擔
09 （原審就此部分為上訴人一部勝訴，一部敗訴之判決，即判
10 命被上訴人應給付上訴人110,016元，及自109年2月27日
11 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。訴訟費用
12 由被上訴人負擔二分之一，其餘由上訴人負擔。上訴人於原
13 審另請求被上訴人提繳105,738元至上訴人之退休金專戶，
14 經原審判命應如數給付，兩造均未提起上訴，業已確定，非
15 屬本件審理範圍。上訴人就上開敗訴部分，聲明不服），並
16 為上訴聲明：原判決不利於上訴人部分廢棄，上開廢棄部分
17 ，被上訴人應再給付上訴人255,642元，及自109年2月27
18 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

19 二、被上訴人則抗辯：

20 (一)被上訴人於91年起為保障員工，亦深怕未來公司面臨業務緊
21 縮、歇業時，恐將無法如數發給資遣費、退休金，因此被上
22 訴人與公司多位員工約定，由公司替員工投保南山人壽商業
23 年金保險，將未來可能支出之資遣費、退休金事先以保費補
24 助之形式發給勞工，由勞工自行負擔40%保險費，雇主幫忙
25 繳納60%；94年勞退新制之實施，對被上訴人之財務造成極
26 大負擔，被上訴人因此與上訴人協議，由被上訴人原負擔繳
27 納之商業保險費用再扣除6%，轉由上訴人自己支出，以平
28 衡被上訴人之費用。是上訴人所扣除之費用，屬被上訴人為
29 上訴人提撥之商業保險費用，非屬勞退專戶的扣繳金額。而
30 自93年至100年被上訴人以年繳方式，已為上訴人提撥326,
31 391元商業保險費，101年至108年被上訴人以月繳方式，

已為上訴人提撥292,300元商業保險費，共計有618,691元。

(二)縱認被上訴人不得從上訴人薪資中扣除6%金額，然於工資全額給付原則下，工資請求權消滅時效依民法第126條屬定期給付債權，因5年間不行使而消滅，上訴人係於109年2月21日聲請核發支付命令，則上訴人至多僅能請求109年2月21日向前起算5年之溢扣工資。

(三)上訴人於原審對於被上訴人扣除其6%薪資行為，陳述係被上訴人規避雇主強制扣繳義務所為，復於上訴理由稱其以為該扣繳金額係屬上訴人自願扣繳的金額，說法矛盾；而上訴人從未向被上訴人表示其要再依勞工退休金條例第14條第3項規定自願提繳退休金，被上訴人亦從未向上訴人陳稱所扣繳之金額屬其自願提繳，況倘若上訴人以為所扣繳之6%金額屬其自願提繳，即不應計入薪資所得額，上訴人已歷經14個報稅年度，不可能不知悉。

(四)上訴人對於何以被上訴人扣繳6%是否該當不當得利及是否符合不當得利要件均未有論述及涵攝，又縱認被上訴人應返還不當得利，其時效亦非一體適用民法第125條之消滅時效，核其性質仍屬相當於工資之債權，依民法第126條規定，仍應認消滅時效為5年。

(五)並答辯聲明：1.上訴駁回。2.訴訟費用由上訴人負擔。

三、本院判斷：

(一)查上訴人自87年9月16日起任職於被上訴人公司，且自94年7月1日勞工退休新制實施後，至108年1月間，共計自上訴人之薪資中扣除共計365,658元，此為兩造所不爭執，且有上訴人提出之各月薪資明細及已繳納勞工個人專戶明細資料各1份在卷可稽，是此部分之事實堪以認定。

(二)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，前開規定工資月提繳分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定，為

勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項及第14條第1項、第5項所明定。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條第1項亦有明文。再勞退條例第6條立法理由乃以：「雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。」等語，再參見勞退條例第26條之立法理由亦陳明勞工退休金具有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項亦明定提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。另雇主應負擔提繳之百分之六勞退金，係以保護勞工安定生活為目的，而強制課予雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，更不容許雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工負擔，如雇主將其應負擔勞工退休提繳金轉嫁由勞工負擔，縱經勞工同意，亦違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定（臺灣高等法院105年度勞上字第112號判決意旨參照）。

(二)被上訴人辯稱其恐無法如數發給資遣費、退休金，因此由被上訴人替多位員工及上訴人投保商業保險，且由被上訴人負擔商業保險之保險費60%，上訴人自行負擔40%，嗣因勞退新制的實施，被上訴人為財務之支應，始自所負擔之60%費用中再行扣除6%云云，然此為上訴人所否認，並主張於94年6月間投保南山人壽商業保險，並由被上訴人負擔60%之保險費，係兩造當時約定結清舊制年資退休金之方式，且上訴人並未與被上訴人約定自薪資中扣除6%等語，則被上訴人辯稱其與上訴人間已有約定扣繳云云，難認為真實。況被上訴人亦未說明扣除6%金額之計算內容，參以被上訴人每月為上訴人提繳之退休金即為上訴人薪資數額之6%，堪認被上訴人所提繳之退休金確實係自上訴人薪資中扣繳6%而來，非僅被上訴人單純調整其先前負擔商業保險保險費的比例而已。是上訴人主張被上訴人自94年7月起至108年1月止，自其薪資溢扣6%用以提繳勞工退休金等情，堪信為真

實。

(四)查上訴人並未同意上訴人自其薪資溢扣6%用以提繳退休金已如上述，本件厥有疑義者乃上訴人可否援引民法不當得利規定請求被上訴人返還上開溢扣薪資？

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。又不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人有目的及有意識之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定所成立之不當得利。再者，不當得利之制度首要在於「利益」不當移動之處理，而非損害之填補，因此，對於財產價值有不當之移動始有適用不當得利制度予以調整之必要；而所謂非給付型之不當得利，依權益歸屬說之理論，其構成要件為因侵害他人權益而受到利益，致他人受有損害及無法律上原因，亦即倘受益人侵害應歸屬他人之權益範疇而受有利益，致他人受有損害，欠缺正當性，應構成無法律上之原因。

2.於本件情形，被上訴人溢扣上訴人薪資6%之行為，固堪認定，然事實上該6%金錢所有權本屬被上訴人所有，未曾移轉，易言之，上訴人自始未曾取得該筆薪資之所有權，被上訴人即無侵害上訴人金錢所有權而受有利益的可能。又若從被上訴人損害上訴人之薪資請求權而言，其所謂之損害，本質上當屬債務不履行，而債務不履行之損害賠償與不當得利間，通常亦不生競合問題，蓋於債務人不履行其債務時，即認債務人侵害債權人之請求權，而可逕依不當得利規定予以請求，不啻紊亂請求權之基礎，並使債務不履行制度無適用空間，況縱認被上訴人侵害上訴人之債權，兩造間仍未發生被上訴人受益，致上訴人受損害之財產變動關係，仍與上開不當得利制度欲調整雙方利益不當移動之目的不符。至上訴人認被上訴人所為，係於給付薪資關係外，另以代理繳納名義違法扣除上訴人薪資，屬薪資給付外行為，而與不當得利

要件相符云云。然被上訴人溢扣薪資行為其實質上乃其債務給付內容的計算，難認有何給付外行為，是上訴人以本件應援用不當得利法律關係請求被上訴人返還歷年溢扣之6%薪資云云，仍屬無據，上訴人應僅得依兩造間之勞動契約為請求。

(五)又每月薪資債權，屬於民法第126條規定不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。而消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第128條前段、民法第144條第1項各定有明文。所謂「可行使時」，係指請求權人行使其請求權，客觀上無法律上之障礙而言，要與請求權人主觀上何時知悉其可行使無關。倘請求權人因疾病、權利人不在、權利存在之不知或其他事實上障礙，不能行使請求權者，則時效之進行不因此而受影響（最高法院101年度台上字第1030號民事裁定要旨參照）。查，被上訴人主張時效抗辯而拒絕給付，故上訴人主張被上訴人溢扣雇主應提繳勞工退休提繳金之薪資，自109年2月10日起回溯5年前之薪資債權之請求權，截至本件109年2月10日聲請支付命令時，顯已罹於時效，上訴人又未提出有何時效中斷或時效未完成之事由，則被上訴人主張時效抗辯而拒絕給付，尚屬可採。

(六)查上訴人自104年2月起至108年1月止之任職期間月薪，均經被上訴人按月溢扣薪資2,292元充作應勞工退休提繳金，總金額為110,016元（計算式：2,292元×48月=110,016元），則依前揭說明，被上訴人將其雇主應提繳之法定義務轉嫁與上訴人負擔，於法不合，自應補給上訴人此部分之工資差額。基此，上訴人依兩造間之勞動契約，請求被上訴人補發短少之薪資共計110,016元，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

四、綜上所述，上訴人依不當得利法律關係，請求被上訴人應再給付255,642元，及自109年2月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由。原審駁回其訴，理由並

無不當，應予以維持；上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第385條第1項前段、第449條第1項、第463條、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	110	年	11	月	17	日
			民事第五庭		審判長	法官	高文淵		
						法官	黃乃瑩		
						法官	曹惠玲		

以上正本係照原本作成。
不得上訴。

中	華	民	國	110	年	11	月	17	日
						書記官	涂苑君		